



UNA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE A SERVIZIO DEI CITTADINI RIFORMATA DA CHI LA CONOSCE VERAMENTE... TU!

I CRITERI PER UNA REALE RIQUALIFICAZIONE DELLA P.A.

E' necessario realizzare un'azione di ammodernamento della P.A. che realizzi il percorso verso l'autonomia e l'«aziendalizzazione» degli enti pubblici, che renda compiuti i processi di integrazione pubblico-privato e che proceda attraverso una semplificazione normativa e amministrativa. Il sindacato, coerentemente con la sua funzione, ritiene che le azioni da intraprendere debbano ispirarsi ad alcuni criteri e linee di fondo:

Misurazione della qualità e quantità dei servizi

La misurazione qualitativa e quantitativa dei servizi erogati dalle amministrazioni deve costituire lo strumento di valutazione dell'azione amministrativa, tanto in termini di realizzazioni, quanto in termini di benessere dei cittadini. L'adozione e la diffusione di un metodo fondato sull'assegnazione degli obiettivi e sulla valutazione degli esiti si pone come priorità nell'intero impianto di riorganizzazione. A questo scopo oltre alla pubblicizzazione dei risultati e alle indagini sulla percezione degli utenti, dovrà essere esteso il ricorso agli indicatori economici e ai benchmark relativi alle migliori esperienze. Ma dovranno anche essere previsti momenti sperimentali di valutazione che vedano la partecipazione delle amministrazioni, delle organizzazioni sindacali e degli utenti.

Criteri meritocratici per i percorsi professionali

E' essenziale vincolare i percorsi professionali di dipendenti e funzionari ai risultati conseguiti. La progressione professionale e retributiva deve tenere conto delle attività e degli obiettivi raggiunti dai dipendenti, individualmente o in *team*, in modo da innescare un meccanismo di incremento degli standard quali-quantitativi del servizio pubblico. Potrebbero a questo scopo essere attivate modalità di progressione sperimentali basate sulla valutazione, fermi restando i criteri di trasparenza. Allo stesso tempo i livelli retributivi devono crescere sulla base degli standard europei, in modo che anche nel settore pubblico a merito e capacità possano corrispondere migliori trattamenti salariali proporzionati alla qualità del lavoro richiesta e alla produttività.

Riordino dell'accesso al pubblico impiego, superamento del precariato e pianificazione del *turn-over*

Il concorso deve rimanere la modalità ordinaria di accesso al pubblico impiego. Le assunzioni devono svolgersi in modo pianificato, periodico e continuo in modo da assicurare l'ottimizzazione della funzione amministrativa. Tuttavia il piano di reclutamento deve rimanere coerente con i vincoli finanziari delle amministrazioni e devono essere introdotte forme di razionalizzazione e uniformazione delle procedure selettive di accesso. Particolare attenzione e priorità dovrà essere riservata alla stabilizzazione a tempo indeterminato dei rapporti di lavoro precari come da indirizzi normativi già definiti e concordati con le parti sociali.

Dirigenza: accesso, riassetto normativo e contrattuale, valutazione

Anche per la dirigenza è opportuno ricorrere ordinariamente ai concorsi pubblici, integrati da attività formative, come strumento di selezione, cercando però di valorizzare in base alle attività e ai risultati conseguiti il personale interno.

Il passaggio ad una logica di tipo manageriale «maturo» deve essere il fulcro del riassetto della dirigenza. Ciò implica una riduzione del numero complessivo dei dirigenti pubblici (abbassando il rapporto medio dirigente/personale) e un miglioramento in termini di efficienza, razionalità organizzativa e di spesa che consenta il riutilizzo delle economie per la valorizzazione delle posizioni del personale non dirigente. La dirigenza deve essere ri-articolata collegando incarichi e retribuzioni alla documentata e verificabile valutazione dei risultati, ma anche prevedendo un aumento del grado di autonomia (nell'ambito del sistema delle relazioni sindacali e contrattuali) nell'organizzazione delle strutture e nell'utilizzo del *budget* assegnato. Allo stesso tempo l'affidamento degli incarichi dirigenziali deve avvenire attraverso procedure negoziali improntate alla trasparenza e alla pubblicità. Deve essere introdotto il principio della rotazione degli incarichi e fortemente limitato il ricorso a sistemi di *spoils system*.

Incremento e miglioramento dell'attività formativa

Deve essere destinata a tutti i dirigenti ed i dipendenti. In un'ottica di complessità crescente delle amministrazioni pubbliche, di segmentazione delle funzioni, di specializzazione settoriale e di fronte ad una richiesta di innalzamento qualitativo dei servizi, la formazione e l'aggiornamento professionale costituiscono elementi chiave. L'attività formativa, una volta svincolata da meccanismi di progressione interna, deve riacquistare una natura funzionale ad incrementare lo standard dell'azione amministrativa e offrire al personale l'opportunità di aggiornarsi in modo corrispondente all'evoluzione del fabbisogno di capacità e competenze. E' opportuno pertanto estenderne il ricorso e incrementarne la qualità.

Incentivazione della contrattazione integrativa

La contrattazione integrativa deve costituire uno strumento privilegiato per rendere effettivi, a livello di singola amministrazione, i propositi di riorganizzazione e per promuovere l'autonomia e l'efficienza amministrativa nel quadro di un aumento di produttività dell'ente o dell'azienda. Il rilancio della contrattazione integrativa costituisce infatti una modalità efficace di estensione della responsabilità locale o aziendale rispetto alla verifica della qualità delle prestazioni erogata e percepita dai cittadini, oltre a consentire un miglior riconoscimento del merito.

Agevolazione della mobilità territoriale e funzionale

La mobilità territoriale del personale pubblico, statale, regionale e locale, che si renda necessaria può essere agevolata attraverso meccanismi contrattuali di sostegno e incentivazione, e agevolazioni economiche sia dirette sia indirette. E' inoltre auspicabile l'adozione di meccanismi volti a rendere più fluida la possibilità di incontro tra domanda e offerta di personale tra amministrazioni omologhe o appartenenti a diversi livelli di governo.

Si devono inoltre prevedere forme incentivate di uscita in caso di accertato esubero di personale non ricollocabile con processi di mobilità, facendo riferimento a quanto previsto nei contratti di lavoro e alle migliori pratiche attuate negli altri Paesi europei, alle procedure ed alle garanzie previste nel settore privato.

Attenzione alla misurazione dei costi

Tenendo conto che il valore nella pubblica amministrazione è calcolato principalmente in termini di qualità, equità e soddisfazione degli utenti, è tuttavia necessario che la contabilità economica e finanziaria sia oggetto di particolare considerazione. Per questo occorre che le amministrazioni si dotino di strumenti avanzati di controllo aziendale e che si rafforzi l'attenzione alla verifica dei costi. Su questo punto si può sottolineare come opportuni piani di razionalizzazione delle spese anche attraverso il ricorso a strumenti innovativi e consortili di gestione, possano produrre importanti risultati.

Semplificazione amministrativa e digitalizzazione della P.A.

I processi di ammodernamento della P.A. dovranno essere necessariamente supportati da una forte azione di semplificazione amministrativa delle procedure e dei procedimenti, con il preciso obiettivo di eliminare inutili ed incongruenti adempimenti posti a carico dei cittadini e degli operatori economici e, nel contempo, liberare preziose risorse umane a favore dell'erogazione diretta di servizi per la collettività.

Vanno ripensati e potenziati gli sportelli unici delle imprese e va concretamente realizzata una rete telematica unica per tutte le amministrazioni pubbliche che consenta ai cittadini di interagire direttamente con gli Uffici Pubblici, attraverso la digitalizzazione della P.A., e di ottenere tutto ciò di cui necessitano (certificazioni – attestati – autorizzazioni – ecc.) direttamente al proprio domicilio informatico o anagrafico.